

PAULA NEGRELI CARDOSO

**ESTUDO DE CASO: A IMPORTÂNCIA DO GERENCIAMENTO DO
CAPITAL INTELECTUAL NO INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O
DESENVOLVIMENTO – LACTEC**

CURITIBA

2013

PAULA NEGRELI CARDOSO

**ESTUDO DE CASO: A IMPORTÂNCIA DO GERENCIAMENTO DO
CAPITAL INTELECTUAL NO INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O
DESENVOLVIMENTO – LACTEC**

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR, como requisito para a obtenção do título de especialista no Curso de Pós-Graduação em Gestão de Negócios - 2012.

Orient.: Prof.Dr. Vicente Pacheco.

CURITIBA

2013

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
PARECER FINAL

NOME DO (A) ALUNO (A): PAULA NEGRELI CARDOSO

TÍTULO DO TRABALHO: ESTUDO DE CASO: A IMPORTÂNCIA DO GERENCIAMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL
NO INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO - LACTEC

NOME DO PROFESSOR ORIENTADOR: VICENTE PACHECO

PARECER DO PROFESSOR ORIENTADOR:

Excelente trabalho realizado sob supervisão, atendeu
as recomendações e sugestões de orientação

NOTA: 100 (

com

) ASSINATURA:



NOME DO PROFESSOR DESIGNADO:

NOTA: 100 (

) ASSINATURA:



CONCEITO FINAL: 100 (

)

COORDENADOR DO CURSO: LUIZ CARLOS DE SOUZA

ASSINATURA:



DATA:

____/____/____

AGRADECIMENTOS

À minha mãe Elsa, irmãos Felipe e Celso e namorado André, pelo incentivo e apoio incondicional às escolhas que faço. Aos meus colegas de trabalho e amigos Manoella, Carlos Eduardo, Fabrícia, Adriana, Celso e Roberta, pelo apoio, pela ajuda e pelas informações cedidas. Aos professores do curso de Gestão de Negócios, pelo conhecimento compartilhado, em especial, ao orientador, Vicente Pacheco, pela paciência e pela orientação durante a pesquisa. Às minhas colegas Sara e Priscilla, pela companhia e amizade nesta caminhada e em muitas outras que virão. A todos, minha gratidão.

RESUMO

Cardoso, Paula Negreli. Estudo de caso: A importância do gerenciamento do Capital Intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC. Considerando a crescente preocupação das organizações com os aspectos humanos que influem em seu desempenho e posição competitiva, e a importância exercida pelo conhecimento em uma organização como o Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC, onde o principal produto é proveniente de pesquisa e desenvolvimento, este estudo tem como objetivo avaliar a importância do gerenciamento do Capital Intelectual nesta organização, em forma de estudo de caso. Para tanto, neste trabalho, listamos conceitos, relevância e dificuldades sobre o tema Capital Intelectual, e a vantagem competitiva das organizações que o consideram como ativo intangível. Além disso, foram coletadas, por meio de questionário, impressões e opiniões do corpo funcional do LACTEC sobre o assunto, a fim de entender qual a relação entre a motivação e o gerenciamento do capital intelectual. Este estudo não tem como objetivo apresentar um modelo de implantação de gestão do Capital Intelectual ao LACTEC, mas, apresentar vantagens e dificuldades, além da importância, da correta mensuração do conhecimento para uma organização na qual em que este aspecto é o principal fator de destaque no mercado.

Palavras-chave: Conhecimento; Capital Intelectual; Ativos Intangíveis; Motivação; LACTEC.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	5
1.2 QUESTÃO DE PESQUISA	7
1.3 OBJETIVO GERAL	7
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.5 ASPÉCTOS METODOLÓGICOS.....	7
1.6 TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	8
1.6.1 Método de Abordagem	8
1.6.2 Objetivos da pesquisa	8
1.6.3 Procedimentos da Pesquisa	9
1.6.4 Coleta de dados.....	10
1.6.5 Tratamento dos Dados	11
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 CAPITAL INTELECTUAL	12
2.1.1 Capital Intelectual e Desenvolvimento Organizacional	16
2.1.2 Contabilidade de Recursos Humanos	20
2.1.3 Capital intelectual e Motivação	22
3. ESTUDO DE CASO	26
3.1 HISTÓRICO DO LACTEC.....	26
3.2 GESTÃO DE INTANGÍVEIS NO LACTEC	27
3.3 POPULAÇÃO E CENSO.....	28
3.4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	29
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICES	54

1. INTRODUÇÃO

Cada vez mais as organizações estão valorizando o conhecimento e reconhecendo os benefícios que os aspectos humanos agregam em seu valor como empresa. Para atender às demandas de um mercado onde as fronteiras são cada vez menores e os negócios cada vez mais globalizados, espera-se um posicionamento diferente das organizações, que possibilite destaque e bom desempenho perante o mercado.

O conhecimento agrega valor à empresa, seja ele quanto à credibilidade, a peso do nome ou até mesmo monetário, através dos ativos intangíveis, como marcas, patentes, e o capital intelectual. Em um instituto de pesquisas tecnológicas, sabe-se que além de equipamentos modernos e tecnologia de ponta, o conhecimento tem grande importância, pois é diferencial de qualidade junto ao mercado. Sendo assim, espera-se que haja, nas empresas com esta natureza, algum tipo de gerenciamento do capital intelectual.

Desta forma, ao verificar a estrutura atual do Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento, LACTEC, enquanto organização voltada a pesquisa e desenvolvimento, é necessário verificar qual a postura em relação aos aspectos humanos ligados à sua atividade. Essa postura pode influenciar em seu desempenho e resultados, então o questionamento acerca da importância que o conhecimento e o capital intelectual exercem nas atividades e resultados da organização torna-se inevitável.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Atualmente, considerando o cenário globalizado em que estamos inseridos, exige-se das organizações, um posicionamento diferente do que se observava anteriormente. A partir da década de 60, nossa sociedade vivencia um período de evoluções econômicas, tecnológicas, políticas e sociais, que influenciam em sua estrutura e em seus valores (ANTUNES, 2000).

Segundo Cassapo (2004), este novo cenário, exige das organizações capacidade de inovação e prever tendências, criando uma necessidade de valorização do conhecimento cada vez maior. Partindo deste princípio, atualmente, há um diferencial competitivo nas organizações, relacionado não apenas no gerenciamento de seus ativos tangíveis, mas também, no gerenciamento dos ativos intangíveis, como o capital intelectual.

Stewart (2002), destaca que o primeiro objetivo do capital intelectual é a retenção do conhecimento humano na organização, tornando-se parte de seus processos, assim, em uma instituição onde o conhecimento é tão relevante, a falta de ferramentas que permitam a gestão do capital intelectual prejudica seu desempenho diante do mercado, uma vez que não se sabe ao certo o valor do conhecimento que possui.

Outro aspecto importante é: se não há identificação do capital intelectual, é possível que hajam colaboradores subaproveitados. Ao conhecer as capacidades de cada um, a organização poderá desenvolver serviços em novas áreas de conhecimento, expandindo seu portfólio e participação no mercado.

Além disso, é da natureza do ser humano a busca por destaque no meio em que está inserido. Considerando este fato, e sabendo que, no ambiente de um Instituto de pesquisas o intelecto é diferencial, se dá a importância da gestão do capital intelectual para a motivação do colaborador. O indivíduo perceberá que suas características intelectuais são aspectos valorizados, o que pode servir de incentivo para um crescimento e aperfeiçoamento contínuo de conhecimento. De acordo com Stewart (2002), ao valorizar o capital intelectual, a instituição estará valorizando a importância das pessoas que compõe os processos, destacando suas características e competências.

Gasalla (1996), afirma que as pessoas são o principal patrimônio que as empresas possuem, por isso o gerenciamento de talentos não deve ser ignorado. O sucesso das empresas atualmente está diretamente relacionado com a inteligência inserida em suas atividades.

Desta maneira, o estudo terá como objetivo demonstrar a importância do gerenciamento do capital intelectual em um instituto de pesquisas tecnológicas,

evidenciando a percepção da necessidade de novos rumos estratégicos e de uma melhor gestão de seu quadro funcional, evidenciando a relevância que o conhecimento e inteligência têm em seus processos.

1.2 QUESTÃO DE PESQUISA

É importante gerenciar o capital intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento - LACTEC?

1.3 OBJETIVO GERAL

Demonstrar a importância de gerenciar o capital intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICO

- a) Verificar a teoria sobre capital intelectual;
- b) Identificar a necessidade do gerenciamento de capital intelectual, no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento - LACTEC;
- c) Identificar a contribuição do gerenciamento de capital intelectual para a motivação dos funcionários do Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento - LACTEC;
- d) Comparar os resultados obtidos com o referencial teórico.

1.5 ASPÉCTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento do trabalho científico, alguns métodos são necessários. Para Cervo e Bervian (2002), o método científico é um meio de acesso

à realidade dos fatos, mas frisam que somente a reflexão sobre os dados descobre os fatos.

1.6 TIPOLOGIA DA PESQUISA

1.6.1 Método de Abordagem

A pesquisa proposta será realizada seguindo a abordagem qualitativa. Bauer e Gaskel (2002) descrevem as pesquisas qualitativas como aquelas vinculadas ao mercado, que ajudam a identificar e entender porque as questões são importantes. Neste sentido, pela natureza dos dados a serem coletados, através de postos-chaves presentes em um questionário, o pesquisador conseguirá as respostas e as informações necessárias.

1.6.2 Objetivos da pesquisa

O tipo de pesquisa a ser desenvolvida será pesquisa exploratória e descritiva, onde será investigada a importância da gestão de capital intelectual em um instituto de pesquisas tecnológicas.

Marconi e Lakatos (1990) apresentam as pesquisas exploratórias como investigações empíricas que objetivam a elaboração de questões ou elaboração de um problema. De acordo com os autores, a finalidade deste tipo de pesquisa é a análise das características dos fatos, sua avaliação e isolamento de variáveis para melhor entender um fenômeno.

Já a pesquisa descritiva, segundo Cervo e Bervian (2002), desenvolve-se, principalmente, nas ciências humanas e sociais, pois observam dados que não estão documentados, que precisam ser obtidos em seu *hábitat* natural e registrados para depois serem estudados. A pesquisa descritiva, neste estudo, será fundamental, no sentido da natureza diferenciada de um instituto de pesquisas, frente às organizações convencionais.

1.6.3 Procedimentos da Pesquisa

Para a realização da monografia, os procedimentos a serem adotados serão bibliográfico, documental e estudo de caso.

Marconi e Lakatos (1990), definem o estudo bibliográfico como a procura de dados em materiais publicados. As fontes para este tipo de pesquisa são, usualmente, publicações em jornais, revistas, livros, teses, monografias, entre outros, sendo que o objetivo das pesquisas, permitem ao pesquisador o contato com o que já foi escrito sobre o assunto a ser estudado.

Em complemento, segundo Cervo e Bervian (2002), a pesquisa bibliográfica procura a explicação de um problema através de referências teóricas, assim, busca contribuições culturais ou científicas sobre o assunto. A importância da pesquisa bibliográfica se dá devido à amplitude de informações contidas em publicações, colaborando para a qualidade da monografia.

A pesquisa documental se faz necessária, uma vez que existem dados específicos, que poderão ser encontrados apenas na empresa. De acordo com Marconi e Lakatos (1990), a origem do material documental são os arquivos, no caso da empresa, particulares e específicos, desta forma, será possível delimitar os dados.

Considerando o ambiente onde a pesquisa será desenvolvida, podemos trata-la como estudo de caso. Conforme Cervo e Bervian (2002), estudo de caso é uma forma de pesquisa descritiva, onde a pesquisa é feita sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade, aprofundando a pesquisa nos aspectos mais específicos.

1.6.4 Coleta de dados

Segundo Marconi e Lakatos (1990), para fazer a coleta de dados correta e eficaz, é necessário ter um bom planejamento das tarefas, orçamentos e preparo do pessoal. Desta forma, haverá menos desperdício de tempo no trabalho de campo, facilitando as etapas que se seguem.

Conforme Cervo e Bervian (2002) existem diversas maneiras de se coletar dados, para escolher uma, deve-se levar em consideração qual oferece menor desvantagem perante as outras. Dentre diversos procedimentos para a realização da coleta de dados que devem se adequar de acordo com as circunstâncias ou com o tipo de investigação, foram utilizadas fontes primárias e secundárias, além dos questionários.

Como instrumento de pesquisa, escolheu-se o questionário auto-aplicado que, conforme Gil (1991), são os questionários entregues aos respondentes e respondidos sem a ajuda do pesquisador. Foi aplicado, entre abril e maio de 2013 um questionário aos colaboradores do LACTEC, composto por 12 questões, fechadas, de múltipla escolha e abertas, dissertativas.

De acordo com Marconi e Lakatos (1990) questionário é um instrumento de coleta de dados, realizado através de uma série de perguntas que serão respondidas pelo informante, na ausência do entrevistador. Depois de respondido por escrito, o mesmo deve ser devolvido para o entrevistador. Salienta-se que é importante entregar o questionário juntamente com informações à respeito da pesquisa, explicando sobre a necessidade de se obter as respostas, para que o entrevistado tenha interesse em respondê-lo.

A coleta de dados deste estudo foi feita utilizando o auxílio da ferramenta *Google Docs*, pacote de aplicativos disponibilizado on-line pelo Google, integrado com o Gmail, que possui editor de textos, planilhas e apresentações, com compartilhamento de arquivos.

1.6.5 Tratamento dos Dados

O tratamento dos dados quantitativos efetivou-se por meio da análise estatística e os dados qualitativos através da análise de conteúdo. Para Marconi e Lakatos (1990), após a coleta dos dados, as informações devem ser classificadas de forma sistemática, com uma seleção de material, onde se examina e verifica todo o material coletado, a fim de detectar erros, em seguida realizar a interpretação de dados.

Best (1972 apud Marconi e Lakatos 1990) afirma que o tratamento dos dados coletados representa a aplicação lógica do processo de investigação. Assim sendo, as importâncias dos dados não estão neles próprios, mas nas respostas que eles proporcionam ao investigador.

Durante a interpretação dos dados, momento em que, segundo Marconi e Lakatos (1990), o significado do material coletado em relação ao tema pesquisado é apresentado, existem dois aspectos importantes, o primeiro aspecto é a construção de tipos onde as variáveis são analisadas e determinadas às relações entre elas, fazendo do objeto de estudo um modelo; e segundo aspecto é o vínculo com a teoria, onde o embasamento teórico estudado servirá de apoio para analisar o modelo criado.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CAPITAL INTELECTUAL

Para entender o capital intelectual, é necessário entender o cenário atual de nossa sociedade, em relação ao conhecimento. Estamos vivendo um momento de constante evolução, atualmente, percebe-se a necessidade da valorização de aspectos humanos, tais como competitividade, criatividade, produtividade, inovação e aprendizagem. Conforme, Silva et. al. (2004) as organizações necessitam de preparação para o gerenciamento desses aspectos, ao qual chamamos, em conjunto, de capital intelectual.

Drucker (apud Schmidt e Santos, 2002), na década de 1970 já apontava para a necessidade da percepção do conhecimento como um dos principais recursos da economia e um importante fator no processo produtivo.

Antunes (2000), destaca a redefinição das organizações e do mercado, como um todo, que favorece a atenção dirigida aos ativos intelectuais. Imagem, reputação, operações flexibilizadas, comunicação, novos conhecimentos, marca e acompanhamento de novas tecnologias, são fatores que hoje são muito valorizados.

No mesmo sentido, Stewart (2002), afirma que o conhecimento é um bem mais precioso e importante que uma organização pode possuir. Em um mercado que exige renovação das empresas, o conhecimento é uma vantagem competitiva considerável. Cassapo (2004), é ainda mais direto, afirmando que o diferencial das empresas em um ambiente globalizado é a capacidade de gerenciamento de seus ativos intangíveis, como o capital intelectual.

Gassala (1996), afirma que, a organização que reconhece a importância da inteligência é aquela que obtém sucesso em seu ramo de negócio. Os sistemas deixam de ser mecanizados e passam a ser orgânicos. Para Arnosti e Neumann (2001), no cenário atual, de valorização dos aspectos humanos, os colaboradores

esperam, além da contrapartida financeira, a possibilidade de desenvolvimento pessoal. Ou seja, as pessoas desejam estar inseridas nos processos, para desenvolver suas habilidades.

Ainda sobre a importância dos recursos intelectuais internos às organizações, pode-se afirmar que eles permitem a criação de estratégias para atender às demandas e oportunidades oferecidas pelo mercado, ou seja, a possibilidade de se obter um bom desempenho organizacional e a criação de valores, e até mesmo lucros, fica evidenciada. (ANTUNES, 2000).

Sendo assim, é inegável a relevância que os aspectos humanos e intelectuais representam em nossa sociedade. Para conceituar o capital intelectual, diversos autores concordam que são estes aspectos humanos os formadores deste ativo que, apesar de intangível, agrega valor concreto às organizações.

Lynn (apud Pacheco, 2005) afirma que a aceitação do significado e importância do conhecimento aplicado como diferencial competitivo é cada vez maior, porém, pela natureza e propriedades deste ativo, sua “institucionalização” não é tão simples quanto a de bens tangíveis. Afirma ainda, que fatores como acumulação, transformação e avaliação do conhecimento, integram o gerenciamento do capital intelectual, que é uma importante ferramenta da gestão de negócios.

Stewart (2002), conceitua capital intelectual como o conjunto de conhecimentos e informações encontrados nas organizações, que agrega valor aos produtos ou serviços oferecidos pela mesma, sem aplicação financeira, mas através da inteligência investida no projeto. Duffy (2000), ratifica a ideia, apresentando como conceito de capital intelectual, a junção do capital humano com a estrutura empresarial, ou seja, a possibilidade de geração de valor de um produto ou serviço, por meio das capacidades humanas.

Edvinsson e Malone (1998), destacam que o gerenciamento do capital intelectual proporciona ao gestor novas maneiras entender a organização, e seus aspectos primários, tais como: finanças, clientes, processo, inovação e enfoque humano.

Quanto a composição do capital intelectual, Sveiby (1998), afirma que o capital intelectual é a junção de competência dos empregados (potencial intelectual do indivíduo), estrutura interna (ativos tangíveis internos) e estrutura externa (aspectos intangíveis externos à organização, como relacionamento, imagem e reputação).

Neste sentido, Stewart (2002), apresenta o capital intelectual como, dividido entre as pessoas, as estruturas e os clientes, pois, não basta conhecimento para atender aos anseios do público alvo de uma instituição, é necessário também, estrutura adequada. O cliente, por sua vez, é indispensável quando tratamos do valor do relacionamento.

Duffy (2000), ressalta que o capital humano é obtido via investimento em treinamento, e competências, porém que a competência, capacidade de relacionamento e valores pessoais são aspectos não mutáveis no indivíduo e, ao mesmo tempo, essenciais à organização.

Pacheco (2005), apresenta, como síntese dos elementos do capital intelectual, o quadro 01, ilustrando a participação do indivíduo, da organização, da estrutura e do ambiente na formação do capital intelectual. Para o autor, o valor do capital intelectual não é formado apenas por um dos elementos, mas, da interação entre todos eles.

Capital humano	Capital relacional
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Know-how</i> • Educação • Qualificação vocacional • Conhecimento relacionado ao trabalho • Avaliações ocupacionais • Avaliações psicométricas • Competências relacionadas ao trabalho • Ímpeto de empreendedorismo, inovatividade, capacitações proativas e reativas, mutabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Acordos de franquias • Clientes • Fidelidade do cliente • Nomes de companhias • Pedidos em carteira • Canais de distribuição • Colaborações comerciais • Acordos de licenciamento • Contratos favoráveis
Capital estrutural	
Propriedade intelectual	Ativos de infraestrutura
<ul style="list-style-type: none"> • Patentes • Direitos autorais • Direitos de projeto • Segredos industriais • Marcas registradas 	<ul style="list-style-type: none"> • Filosofia gerencial • Cultura corporativa • Processos gerenciais • Sistemas de informação • Sistema de rede

Quadro 1 - Elementos do Capital Intelectual. Fonte: Dzinkowski (apud Pacheco, 2005, p.63.)

Logo, compreende-se que o capital intelectual não depende apenas das pessoas, individualmente, mas, também, da estrutura e o investimento provenientes da organização. Outrossim, compreende-se que nem todos os fatores formadores de

capital intelectual são passíveis de mudança, muito embora investimentos em treinamento, desenvolvimento e motivação, são sempre bem vindos.

Segundo Pacheco (2005), o ativo intangível pode ser considerado uma espécie de investimento com “vida útil economicamente indefinida”, pois seu consumo se dá ao longo de vários anos, sendo os custos, observados nos períodos em que a organização se beneficia dos ativos em questão.

A respeito da qualificação do capital humano, Stewart (2002) apresenta relação diretamente proporcional entre qualificação e bons resultados em termos de capital intelectual. Para o autor, essa é a fonte de inovação e renovação da empresa, assim, o ‘pensar’ do funcionário torna-se visível, e suas competências humanas, tornam-se valorizadas.

Além disso, para Stewart (2002), quando há participação dos funcionários em processos decisórios, ocorre um aumento na qualidade da análise dos fatores que necessitam de decisão, e na motivação do colaborador. Embora não seja uma prática comum nas organizações, a ideia da administração participativa é bem aceita, de acordo com Antunes (2000), e pode ser associada à valorização do conhecimento, do pensar e dos fatores humanos, disseminados no capital intelectual.

Segundo Gassala (1996), também observamos que o relacionamento entre funcionários e a relação patrão-empregado são favorecidas quando há a ideia de desenvolvimento, participação e valorização de aspectos humanos na organização. A confiança entre indivíduos é maior, e a motivação é visível.

Desta forma, entende-se que os benefícios trazidos por uma boa gestão do capital intelectual, reforça outros aspectos humanos, como a motivação e a valorização individual. Ainda é possível compreender que a organização adquire valor, ao gerenciar seus ativos intangíveis, Stewart (2002) e Antunes (2000), deixam claro que a riqueza das organizações modernas é a capacidade de lidar com as variáveis humanas, e este vem a ser o seu fator de sucesso.

Pacheco (2002), afirma que, ao contabilizar os investimentos realizados em seus recursos humanos, uma organização se destaca das demais, uma vez que,

habitualmente, os gastos com capacitação de recursos humanos e formação de capital humano são tidos apenas com uma simples despesa.

Porém, apesar do reconhecimento da importância em gerir o capital intelectual, e os ativos intangíveis, não se pode ignorar um relevante senão. Há um consenso em afirmar que a falta de diferenciação contábil entre os ativos tangíveis e os intangíveis é prejudicial à compreensão das variáveis e processos de criação de valor. De acordo com Malavski et.al. (2010), a percepção deste problema é a chave de incentivo para busca de maneiras de mensurar o capital intelectual.

Low e Kalafut (2003), o valor criado, ou seja, o ativo, é formado pelo resultado obtido através das habilidades e conhecimento das pessoas. Assim sendo, o valor criado deve ser registrado em balanços e declarações, por se tratar de propriedade da organização, e fator diferencial nas relações com fornecedores, clientes, parceiros, acionistas e o mercado em geral.

Pacheco (2002), ainda salienta que as pessoas não são, propriamente, os ativos humanos, até por que, elas não são propriedade da organização, entretanto, os investimentos em pessoas, e, conseqüentemente, o resultado deste investimento, devem ser tratados como ativos.

Desta forma, percebemos três aspectos importantes a serem considerados a cerca da prática de gestão de capital intelectual: A importância da gestão do capital intelectual para o desenvolvimento da organização; e a dificuldade em institucionalizar, mensurar e classificar o ativo gerado pelo capital intelectual para a organização; e o impacto da valorização do capital intelectual na motivação do funcionário. Sobre estes fatores, aprofundaremos o estudo, na sequência.

2.1.1 Capital Intelectual e Desenvolvimento Organizacional

Conforme constatado anteriormente, é forte a corrente que concorda que o conhecimento constitui o diferencial e a força das organizações atuais. Silva et. al. (2004), afirmam que as organizações que praticam a chamada economia do conhecimento – ou seja, a economia que valoriza o capital intelectual em relação

aos demais ativos – desacatam-se das organizações convencionais, sendo mais promissoras e obtendo maior lucratividade.

De acordo com Terra (2000), em virtude do cenário competitivo e da rápida evolução tecnológica, mais do que nunca, se faz necessário repensar o tratamento dado ao conhecimento. Sendo assim, também é preciso refinar o tratamento dado ao capital intelectual, para que a organização mantenha-se atualizada.

Stewart (2002), ressalta que, o fortalecimento da capacitação humana como ferramenta institucional e a busca, em fatores internos, por forças para consolidação externa, no mercado, são os principais desafios das empresas modernas. Ainda, não é raro encontrar organizações com menos recurso investido em bens e demais ativos físicos, que priorizam a qualidade da informação e gestão de conhecimento, se destacando das demais. É a mudança de visão, que modifica padrões e até, processos.

Antunes (2000) concorda, ao afirmar que a organização que, por um lado, desconhece o conhecimento das pessoas que formam seu corpo funcional, e por outro, valoriza a aquisição de tecnologia e outros bens, está subaproveitando a oportunidade de crescimento que estes investimentos oferecem. Ainda, o capital intelectual, representa diferencial estratégico, que pode se tornar competitivo, caso o organização saiba desenvolvê-lo adequadamente, investindo no colaborador, e o incentivando a crescer.

Portanto, fica claro que as organizações que não valorizam a importância de investimentos em treinamento e desenvolvimento de seus recursos humanos, são empresas em desvantagem no mercado. Estas, ainda não perceberam a relevância que o capital intelectual apresenta na criação de valor e fortalecimento patrimonial. (STRAIOTO, 2000)

Antunes (2000), afirma que se a nova riqueza das empresas tem base em seu capital intelectual, então é indispensável às organizações que pretendem seguir este conceito, reavaliar suas filosofias e estratégias, a fim de valorizar o conhecimento e o capital intelectual, conseqüentemente. Neste sentido, Low e Kalafut (2003), alegam que o gerenciamento do capital intelectual representa o

diferencial entre as organizações atualmente, pois, um mau gerenciamento pode causar perdas estratégicas.

Davenport e Prusak (1998), seguindo a mesma ideia, afirmam que o conhecimento é uma importante ferramenta na tomada de decisões, sejam elas estratégicas, ou acerca de assuntos mais triviais. Novas soluções são derivadas do conhecimento. Em algum tempo, será possível verificar resultados mensuráveis e concretos, caso seja o caminho do conhecimento o eleito.

Sveiby (1998), destaca a diferença entre as organizações, dependendo do enfoque dado ao conhecimento em suas operações:

“Entretanto, a distinção entre as organizações que vendem derivativos de conhecimento, e aquelas que vendem conhecimento como um processo é de vital importância, porque a arte de alcançar lucros cada vez maiores é diferente para cada uma delas. No primeiro caso, essa arte é regida pela informação; no segundo, pelo conhecimento”. (SVEIBY, 1998, p.33)

Assim sendo, temos como consenso que, em termos de estratégia, a gestão dos ativos intangíveis, do conhecimento, e, conseqüentemente, do capital intelectual, são importantes ferramentas.

De todos os ativos existentes, somente as pessoas são capazes de inovar processos, em busca de vantagem competitiva. Além disso, não podemos ignorar o acelerado crescimento da tecnologia da informação e comunicação. Para Antunes (2000), a organização que não dominar ferramentas de informação e conhecimento, e utilizá-las em seu cotidiano, poderão sofrer as conseqüências competitivas, por não estarem de acordo com as demais organizações.

Low e Kalafut (2003), conceituam como a “vantagem invisível”, o elemento utilizado pelas organizações para se sobressair aos seus concorrentes. Sendo invisível, o capital intelectual não pode ser copiado facilmente, e oferece à organização que cultiva uma gestão de ativos intangíveis, possibilidade de alcançar bom desempenho e grande valor corporativo. Sendo assim, verificamos que o conhecimento, enquanto ativo intangível e, invisível, de acordo com os autores, é o

fator definitivo para o posicionamento da empresa no mercado em que está inserido.

Antunes (2000), ainda ressalta que o sucesso nos negócios é diretamente proporcional à qualidade de conhecimento inserida neste negócio. O autor concorda que, enquanto fator individual, o conhecimento não pode ser copiado.

Logo, temos que, com a valorização da importância do capital intelectual, valorizamos as qualidades individuais, ou seja, as pessoas, que são únicas. De acordo com Stewart (2002), bens estruturais, maquinário e tecnologia, são comprados, podem ser produzidos em massa. Conhecimento não, pois o conhecimento de cada pessoa é único, são as capacidades humanas que diferenciam e destacam algumas organizações das demais.

Porém, devemos estar atentos ao fato de que o conhecimento faz parte das pessoas. Ele não é institucional, e o trabalho para que o conhecimento se transforme em resultado pode ser árduo. (DAVENPORT E PRUSAK, 1998).

Terra (2000) ressalta ainda que, embora o conhecimento seja, muitas vezes, ignorado no que diz respeito ao seu valor monetário e contabilização, é ele que reflete bons indicadores de desempenho no mercado, crescimento e rentabilidade das organizações.

Para facilitar o entendimento, Edvinsson e Malone (1998) utilizam uma metáfora para complementar as explicações anteriores. Na comparação com uma árvore, os resultados financeiros da empresa, seriam representados pelos frutos, pelo que se colhe; desta forma, o capital intelectual é como as raízes, que não são visíveis, porém, indispensáveis para o crescimento e qualidade dos frutos.

Sendo assim, Terra (2000), alerta que o conhecimento, atualmente, não deve se limitar ao ambiente acadêmico, mas também, estar presente – e ativo – nas organizações das mais diversas especialidades, pois, hoje, muito mais do que a atividade braçal, elas necessitam do intelecto de seus colaboradores para obter bons resultados, com inovação e desenvolvimento de novas verdades.

Portanto, percebemos, no capital intelectual, a possibilidade de desenvolvimento organizacional. São os intangíveis que criam valor ao negócio, aos

processos e dificilmente poderão ser copiados. Assim, as organizações destacam-se no mercado, e em relação aos concorrentes, valorizando também as pessoas que fazem parte delas. Antunes (2000) afirma que, quando há participação dos colaboradores num processo de inovação, voltado à fatores estratégicos, eles sentem-se motivados a desenvolver suas qualidades, suas individualidades. Davenport e Prusak (1998), reforçam que o capital intelectual é responsável direto pelo desempenho organizacional, principalmente ao considerar o valor agregado que proporciona aos seus processos, produtos e serviços.

Mesmo assim, identificamos barreiras para a valorização e gerenciamento do capital intelectual, voltadas à dificuldade encontrada na institucionalização de um fator que é propriedade individual do funcionário, e à dificuldade que se encontra em mensurar, dar valor monetário, e contabilizar os ativos intangíveis. Deste modo, para aprofundar o estudo, é necessário entender a contabilidade de recursos humanos.

2.1.2 Contabilidade de Recursos Humanos

No cenário de valorização do conhecimento, além de análises de estratégia e mudança na visão geral da empresa, se faz necessário rever alguns modelos organizacionais. Arnosti e Neumann (2001), afirmam que, a fim de abranger o valor monetário dos ativos intangíveis, é necessário tratar os tradicionais modelos contábeis de forma diferente, complementando com maiores informações.

Edvinsson e Malone (1998), concordam, ao sinalizar que, diante da nova linha, onde se valoriza o capital intelectual, diversos conceitos e metodologias de gerenciamento são paralelos às práticas contábeis já estabelecidas. Da mesma forma, Low e Kalafut (2003), afirmam que é indispensável a revisão dos métodos contábeis quanto se fala em gestão do capital intelectual.

De acordo com Schmidt e Santos (2002), é possível observar diferença entre os valores negociados em bolsa de valor e o apresentado em documentos contábeis, o que evidencia a dificuldade na mensuração do valor patrimonial dos ativos intangíveis, como o conhecimento. Isso acontece, principalmente, em virtude de objetividade e conservadorismo.

Ou seja, a fim de considerar o valor monetário do conhecimento, é necessário tratar de forma diferente dos modelos contábeis. Para Pacheco (2002), a área das ciências contábeis destinadas à aplicação de técnicas de mensuração de custo e valor dos recursos humanos de uma organização é chamada de Contabilidade de Recursos Humanos. De acordo com o autor, é a área responsável pelo fornecimento de informações a cerca dos ativos humano.

“A CRH mede os custos incorridos para recrutar, selecionar, contratar, treinar e desenvolver recursos humanos, além de incluir a mensuração do valor econômico das pessoas para as organizações. Em suma, constatamos que ela envolve a contabilização de ativos humanos como recursos organizacionais, com o objetivo de atender às necessidades gerenciais, assim como financeiras, da empresa. Devido a isso, constata-se que, a Contabilidade de Recursos Humanos representa o próximo passo lógico no desenvolvimento de conceitos e ferramentas para contribuir para o gerenciamento efetivo do ativo mais valioso de uma empresa, seu pessoal.” (PACHECO, 2002, p.30-31).

Sendo assim, Pacheco (2002) destaca os três principais objetivos da Contabilidade de Recursos Humanos como: identificação do valor de recursos humanos; mensuração do custo e do valor das pessoas para as organizações; e investigação do impacto cognitivo e comportamental de tais informações.

Assim, entendemos, segundo Pacheco (2002, p. 30), a função prioritária da Contabilidade de Recursos Humanos é “proporcionar ao gerenciamento informações para facilitar todos os aspectos de tomadas de decisões sobre pessoal, incluindo contratação, desenvolvimento, alocação, manutenção, utilização, avaliação e recompensas aos recursos humanos”.

No entanto, a bibliografia a cerca da contabilização dos recursos humanos é escassa. Conforme Ludícibus (1998), raramente encontramos informações e mesmo a presença de lançamentos em documentos contábeis reais, porém, observamos a busca, através de artigos e pesquisas da mudança neste cenário.

É necessário ressaltar que, para registrar corretamente o valor do capital intelectual, algumas regras devem estar claras, no âmbito legal, e em relação às formas de mensuração e divulgação das informações da Contabilidade de Recursos Humanos informações. (PACHECO, 2005).

Para Ludícibus (1998), deve-se observar a complexidade das mensurações contábeis, uma vez que o contador tem o papel de atribuir valores a características subjetivas, sendo esta profissão a mais arrojada, tendo em vista as dificuldades encontradas em seu exercício.

De fato, ao pesquisar a aplicação e mensuração do capital intelectual como ativo, encontramos diversos modelos e conceitos (Stewart (1999), Sveiby (1998) e Edvinsson e Malone (1998)), e inclusive, estudos voltados à operacionalização em relatórios contábeis (Dzinkowski (2000), Lev (2001)), porém, de acordo com Malavski et.al. (2010), em virtude da natureza da matéria a ser estudada, a dificuldade em aplicar estes modelos é grande.

Ainda, algumas características citadas pelo International Accounting Standards (IAS) são destacadas por Schmidt e Santos (2002), para a mensuração dos ativos intangíveis, sendo assim, a organização deve demonstrar que o ativo em questão:

- Se enquadre na definição de ativo intangível;
- São prováveis os benefícios econômicos futuros do ativo para a entidade;
- O valor do ativo pode ser mensurado confiavelmente.

Para Pacheco (2002), é importante, ainda, ratificar que as pessoas não são de propriedade das organizações, ou seja, como ativo, porém, os investimentos feitos nelas têm característica de ativo, como a possibilidade de rendimentos futuros.

Sendo assim, observamos a função e as dificuldades encontradas na contabilidade de recursos humanos. Embora não seja o objetivo, neste estudo, apresentar um modelo para aplicação do capital intelectual nos registros contábeis das empresas, porém fez-se necessário entender de que forma a teoria trata este problema. Para Malavski et.al. (2010), são os modelos que nos oferecem melhor visualização da importância estratégica do capital intelectual e demais intangíveis.

2.1.3 Capital intelectual e Motivação

Ao tratar de motivação, têm-se a ideia de um sistema de recompensas e compensações entre empregado e empresa. Porém, para Bergamini (1997), desde o

início dos estudos acerca de motivação pessoal no trabalho, há a necessidade da valorização da comunicação multilateral entre funcionário e empresa. O funcionário, desta forma, deve conhecer tudo que se passa e diz respeito a sua atividade. Sendo assim, podemos incluir nesta necessidade, a de conhecer os aspectos humanos, entre eles, também o capital intelectual.

Existem diversos conceitos de motivação, explorados pela psicologia e pela administração de recursos humanos, Chiavenato (2002), cita Abraham H. Maslow, em seu estudo sobre motivação, que gerou a pirâmide da hierarquia das necessidades (figura 1), como grande referencia nas pesquisas sobre a relação entre conhecimento e motivação. Nesta pirâmide, a valorização do conhecimento encontra-se no topo, considerada com uma realização pessoal.

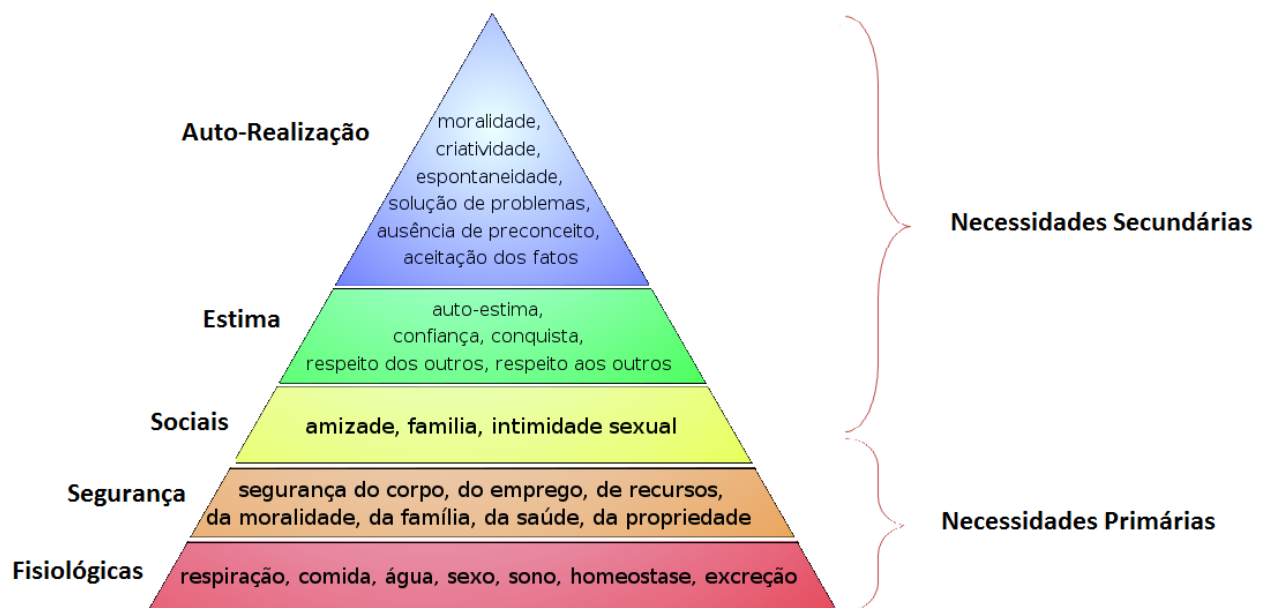


Figura 1 – Hierarquia das necessidades humanas segundo de Maslow. Adaptado de Chiavenato, 2002, p.83.

De acordo com a figura e conforme Maslow (apud CHIAVENATO, 2002), á medida que as necessidades são sanadas, em cada nível, o indivíduo passa a procurar atender às necessidades do próximo degrau. Contudo, as pessoas podem oscilar na hierarquia, se, por exemplo, tendo fome, o indivíduo irá atender primeiramente a esta necessidade, não importa a posição na pirâmide onde se encontre no momento em que sinta fome. Assim, a necessidade em torno dos

aspectos formadores de capital intelectual serão os últimos a serem considerados pelo indivíduo, após a satisfação de todas as demais necessidades.

Entretanto, o que desejamos neste estudo, é entender como o gerenciamento do Capital Intelectual, ou do conhecimento, interfere na motivação dos funcionários de uma organização. Neste sentido, Campos (2001) destaca a empresa como ambiente de aprendizagem, no qual, enquanto se desenvolvem habilidades e conhecimentos, se percebem evoluções, fazendo com que o funcionário (aprendiz) sinta-se motivado.

Já para Gassala (1996), a inteligência depositada, seja nas operações ou nas atividades de planejamento é a chave para a motivação, considerando que, quando mais participativo o funcionário se percebe, mais motivado ele se sente.

Chiaventato (2002), ressalta que a motivação é interna a pessoa – assim como o conhecimento – todavia, é responsabilidade gerencial intervir para influenciar o funcionário a manter-se motivado. Complementando, Gassalla (1996), afirma que a motivação de uma equipe pode ser considerada como uma das principais responsabilidades gerenciais.

Campos (2001) confirma, e ressalta o papel do gerente, enquanto uma espécie de mentor na organização. Além da busca ao sucesso empresarial, atingindo as metas físicas estabelecidas, é sua responsabilidade o gerenciamento dos aspectos humanos, e, principalmente, do tratamento semelhante aos resultados físicos e intelectuais, incentivando a motivação. Bergamini (1997) afirma que, em situações de trabalho, o indivíduo é, comumente, motivado através da manipulação de variáveis ambientais, ou seja, é percebido também o papel do gerente (ou superior) na motivação para o trabalho.

Desta forma, percebemos grandes semelhanças entre a gestão da motivação e a gestão do capital intelectual, já que, ambos são aspectos internos, que necessitam de influencia externa para seu desenvolvimento. O desafio atual, diante de todo o cenário estudado, seria a manutenção da motivação humana através do conhecimento, o que pode acarretar, inclusive, mudança de valores culturais em nossa sociedade, o que já podemos verificar atualmente.

3. ESTUDO DE CASO

Neste capítulo será apresentado o histórico e as informações obtidas junto aos colaboradores do Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (LACTEC), onde foi realizado o estudo.

3.1 HISTÓRICO DO LACTEC

As informações apresentadas a seguir foram obtidas, predominantemente, através do website do instituto (www.lactec.org.br):

O Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento - LACTEC foi fundado em 1997 com o objetivo de promover o desenvolvimento econômico, científico, tecnológico e social. A partir de sua fundação, passou a gerir os contratos e parcerias do Laboratório Central de Pesquisa e Desenvolvimento (LAC), laboratório anteriormente mantido através de convênio entre a Universidade Federal do Paraná (UFPR) e A Companhia Paranaense de Energia (COPEL). Nos anos seguintes, o LACTEC, através de um convênio firmado com a UFPR e a COPEL, assumiu definitivamente as operações e recursos humanos do LAC, bem como de outros laboratórios que já prestavam serviços à COPEL por intermédio da parceria COPEL-UFPR, o Centro de Hidráulica e Hidrologia Professor Parigot de Souza (CEHPAR) - inaugurado em 1959 e o Laboratório de Materiais e Estruturas (LAME), inaugurado em 1994, além de inaugurar o Laboratório de Emissões Veiculares (LEME), inaugurado em 2000.

No ano de 2000, o LACTEC foi certificado pelo Ministério da Justiça como uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), o que facilitava a parceria com o setor público, dispensando o processo de licitação, entre outras vantagens. A partir daí, a instituição auto-sustentável e sem fins lucrativos, passou a ser reconhecida como um expoente nacional de pesquisa e desenvolvimento, nas áreas de energia elétrica, eletrônica, mecânica e emissões veiculares, hidráulica e

hidrologia, recursos ambientais e meio-ambiente, estruturas civis e construção civil, tecnologia da informação e química aplicada.

De acordo com informações obtidas com o departamento de Recursos Humanos, atualmente o LACTEC conta com um quadro de aproximadamente 400 funcionários no regime de Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) sendo que destes, por volta de 30% são mestres (66) ou doutores (25) em seu ramo de pesquisa. Existem também cerca de 100 estagiários e 55 bolsistas de mestrado ou doutorado, que participam de projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação.

Entre os diferenciais de mercado do LACTEC, além da amplitude de especialidades em ensaios, serviços e pesquisas oferecidas, destacam-se a boa infraestrutura, com equipamentos modernos e atualizados periodicamente; as equipes multidisciplinares, que possibilitam soluções mais completas; e a proximidade com o meio acadêmico, que permite a integração de conhecimentos e seu quadro pessoal qualificado.

3.2 GESTÃO DE INTANGÍVEIS NO LACTEC

Segundo informações do contador do Instituto, Celso Ranchuka, atualmente os ativos intangíveis considerados nas demonstrações contábeis do LACTEC resumem-se à contabilização de valor de softwares. Não há, no histórico do LACTEC, a identificação de Capital Intelectual. De acordo com Ranchuka, a dificuldade na contabilização do Capital Intelectual é a confiabilidade das informações, em suas palavras “... isto (gerenciamento e contabilização do Capital Intelectual) geraria tanto benefícios quanto fatores complicadores”, considerando como benefícios a influencia na qualidade dos serviços prestados, demonstrando qualidade e capacidade técnica em relação as atividades desenvolvidas; e observando complicadores acerca da relação entre qualificação e custo dos serviços prestados, entre outras.

Considerando estas informações e objetivando maior aprofundamento quanto à visão do LACTEC no que diz respeito ao Capital Intelectual, foi elaborado

um questionário, para aplicação entre os pesquisadores do Instituto, que possibilitou verificar qual a opinião do corpo funcional sobre a gestão institucional do Capital Intelectual. A avaliação e análise dos dados obtidos neste questionário serão apresentados na sequência.

3.3 POPULAÇÃO E CENSO

Para este estudo de caso, a população é composta por 65 funcionários, pesquisadores, gerentes e analistas da área administrativa, selecionados aleatoriamente.

A aplicação do questionário foi realizada utilizando a ferramenta Google Docs, para facilitar o acesso dos respondentes, a partir de link disponibilizado por e-mail. As questões foram elaboradas a partir da fundamentação teórica apresentada neste trabalho e a identificação dos respondentes não foi solicitada.

Foram obtidas 34 respostas à pesquisa, que foi realizada entre os dias 25 de abril e 03 de maio de 2013.

Como limites à pesquisa, ressalta-se que, por ser um estudo de caso, não há como generalizar o assunto tratado. Outra limitação encontrada foi o fato de não se encontrar um estudo semelhante ao apresentado.

Os dados obtidos com os colaboradores participantes da pesquisa caracterizam suas percepções pessoais em determinado momento (meses de abril e maio/2013), e considerando seu nível de conhecimento a respeito de termos como “Ativos Intangíveis” e Capital Intelectual”. Todos os participantes da pesquisa demonstraram-se prestativos, interessados e com boa vontade ao responder o questionário com seriedade e rapidez.

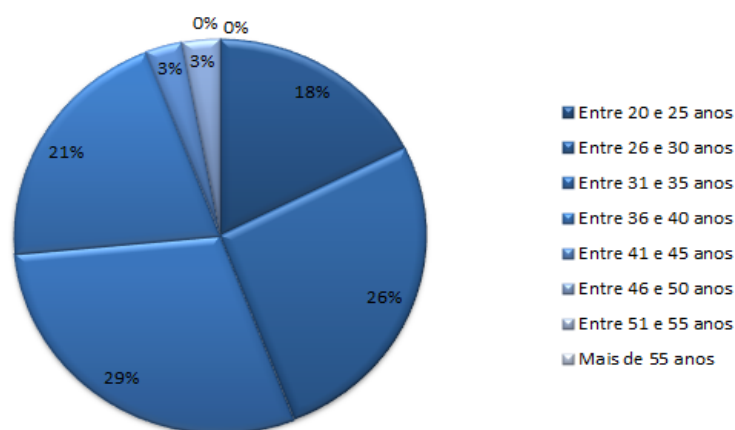
3.4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A fim de obter uma visão geral do corpo funcional do LACTEC, buscando responder aos objetivos deste estudo, um questionário com 12 perguntas foi aplicado em um grupo de 65 colaboradores, selecionados aleatoriamente, dos quais, 34 respostas foram obtidas. As respostas foram classificadas, tabuladas e analisadas estatisticamente, bem como foi efetuada a análise de conteúdo das questões abertas, para a interpretação dos dados.

A realização da pesquisa e tabulação teve como ferramenta de apoio o *Google Docs*, que além de distribuir a pesquisa entre os destinatários escolhidos, auxiliou na tabulação de dados, fornecendo planilhas das respostas obtidas, que foram transformadas nos gráficos e tabelas apresentadas abaixo.

Primeiramente, buscou-se identificar o perfil do público respondente, desta forma, as questões de 01 a 04, abordam características pessoais:

1. IDADE



1. Idade		
Entre 20 e 25 anos	6	18%
Entre 26 e 30 anos	9	26%
Entre 31 e 35 anos	10	29%
Entre 36 e 40 anos	7	21%
Entre 41 e 45 anos	1	3%
Entre 46 e 50 anos	1	3%
Entre 51 e 55 anos	0	0%
Mais de 55 anos	0	0%

Figura 2: Gráfico e tabela referentes à pergunta 1 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

A primeira questão espera indicar a faixa etária predominante dos colaboradores que responderam ao questionário. É possível verificar que a 29% dos respondentes encontram-se na faixa entre 31 e 40 anos (10), enquanto 26%, na faixa entre 26 e 30 anos (9), representando a maioria dos entrevistados. Em seguida, temos 21% na faixa entre 36 e 40 anos (7), seguidos por 18% que tem entre 20 e 25 anos (6) e 3% nas faixas entre 41 e 45 anos e entre 46 e 50 anos (1 resposta para cada faixa).

2. SEXO

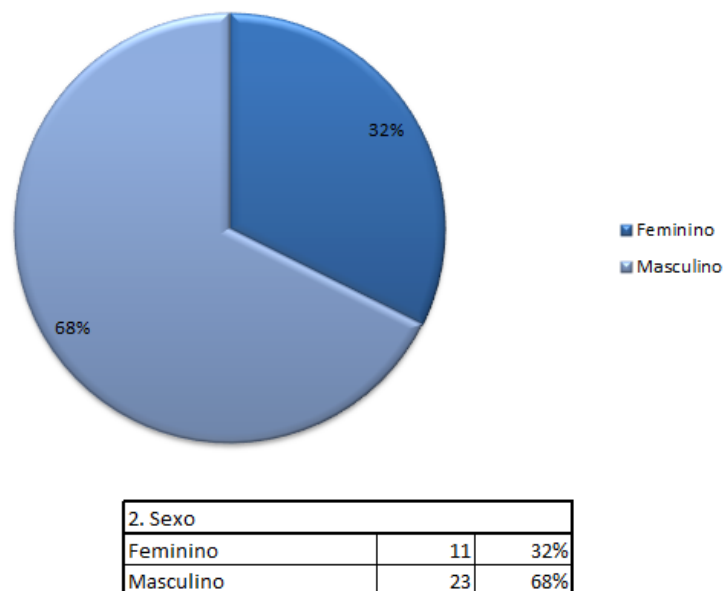
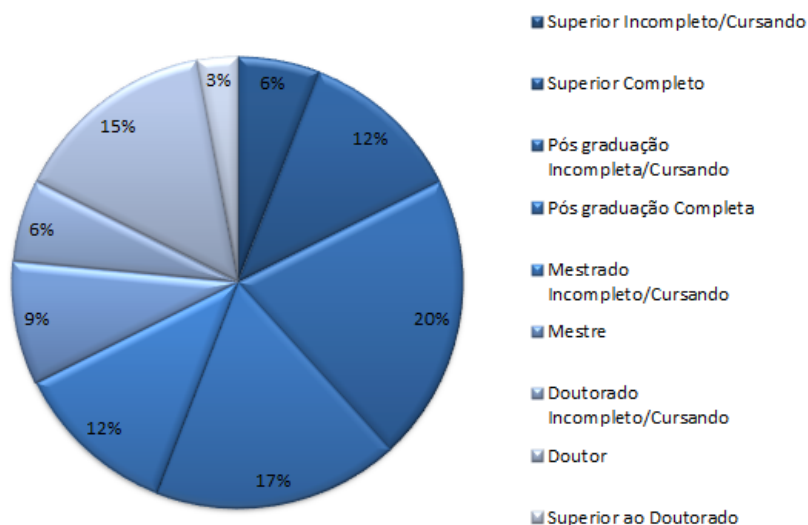


Figura 3: Gráfico e tabela referentes à pergunta 2 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

A segunda pergunta demonstra que a maioria dos que responderam ao questionário é do sexo Masculino (23 - 68%), enquanto 32% dos entrevistados são do sexo feminino (11).

3. ESCOLARIDADE

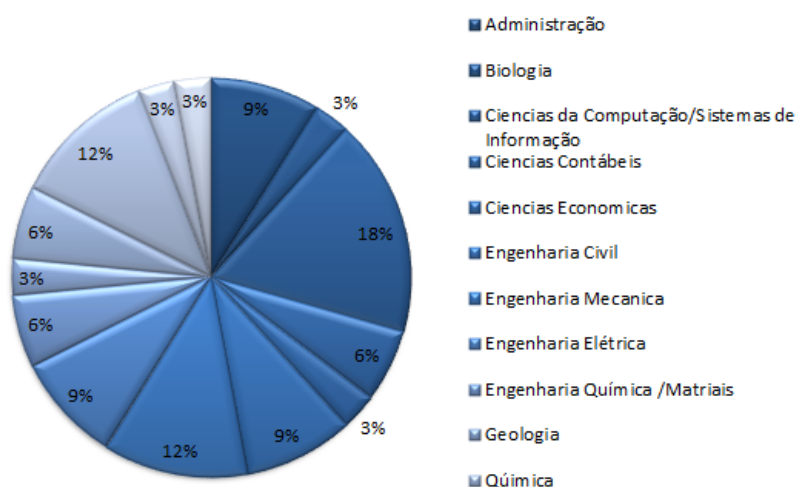


3. Escolaridade		
Superior Incompleto/Cursando	2	6%
Superior Completo	4	12%
Pós graduação Incompleta/Cursando	7	21%
Pós graduação Completa	6	18%
Mestrado Incompleto/Cursando	4	12%
Mestre	3	9%
Doutorado Incompleto/Cursando	2	6%
Doutor	5	15%
Superior ao Doutorado	1	3%

Figura 4: Gráfico e tabela referentes à pergunta 3 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Quanto à escolaridade dos colaboradores entrevistados, observa-se que há uma variedade de respostas, não havendo grande destaque em nenhuma categoria. 21% tem pós-graduação incompleta/cursando (7); 18% tem pós graduação completa (6); 15% são doutores (5); 12% tem curso superior completo (4), e mestrado incompleto/cursando (4); 9% são mestres (3); 6% tem curso superior incompleto/cursando (2), e doutorado incompleto/cursando (2); e 3% tem formação superior ao doutorado (1).

3.1 Qual sua área de formação?

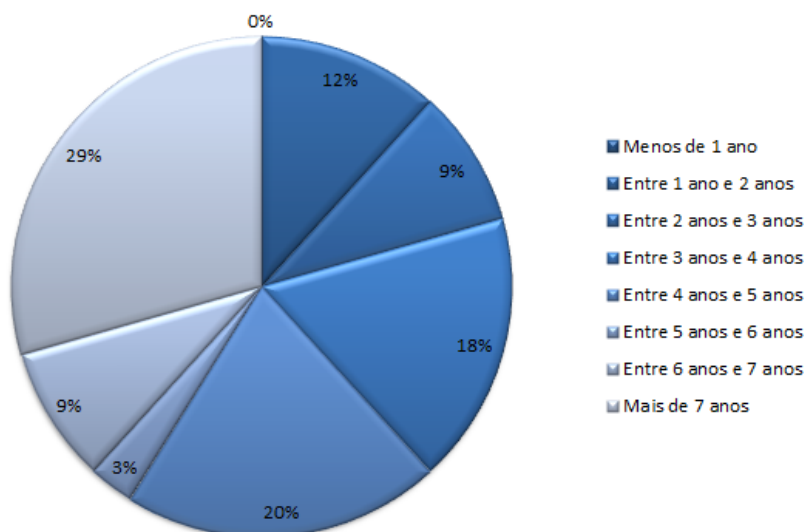


3.1 Qual sua área de formação?		
Administração	3	9%
Biologia	1	3%
Ciências da Computação/Sistemas de	6	18%
Ciências Contábeis	2	6%
Ciências Econômicas	1	3%
Engenharia Civil	3	9%
Engenharia Mecânica	4	12%
Engenharia Elétrica	3	9%
Engenharia Química /Materiais	2	6%
Geologia	1	3%
Química	2	6%
Engenharia	4	12%
Exatas	1	3%
Humanas	1	3%

Figura 5: Gráfico e tabela referentes à pergunta 3.1 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

A seguir, na questão 3.1, foi solicitado ao entrevistado que identificasse sua área de formação. Visando coletar dados mais próximos da realidade, levando em consideração que uma pessoa pode ter formação multidisciplinar ou em diversas áreas, a questão foi aberta. As respostas obtidas foram agrupadas, de acordo com similaridade nos termos citados, assim, 18% dos entrevistados são das áreas de Ciências da computação/Sistemas de informação (6); 12% são engenheiros (4); 12% são engenheiros mecânicos (4); 9%, administradores (3); 9%, engenheiros elétricos (3); 6% são contadores (2); 6%, engenheiros químicos/materiais (2); 6%, químicos (2); 3%, biólogo (1); 3%, economista (1); 3% geólogo (1); 3% da área de exatas (1) e 3% da área de humanas (1).

4. Há quantos anos você faz parte do corpo funcional do LACTEC?



4. Há quantos anos você faz parte do corpo funcional do LACTEC?		
Menos de 1 ano	0	0%
Entre 1 ano e 2 anos	4	12%
Entre 2 anos e 3 anos	3	9%
Entre 3 anos e 4 anos	6	18%
Entre 4 anos e 5 anos	7	21%
Entre 5 anos e 6 anos	1	3%
Entre 6 anos e 7 anos	3	9%
Mais de 7 anos	10	29%

Figura 6: Gráfico e tabela referentes à pergunta 4 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Na sequência, buscou-se identificar a quanto tempo o público entrevistado trabalha no LACTEC. A maioria dos consultados afirmou que atua no Instituto por mais de 7 anos, representando 29% (10), seguidos pelos 21% que fazem parte do quadro pessoal do LACTEC entre 4 e 5 anos (7), e 18%, entre 3 e 4 anos (6). 12% entre 1 e 2 anos (4); 9%, entre 2 e 3 (3) e entre 6 e 7 (3); 3%, entre 5 e 6 (1).

4.1 Você atua no LACTEC em atividades correlatas à sua área de formação?

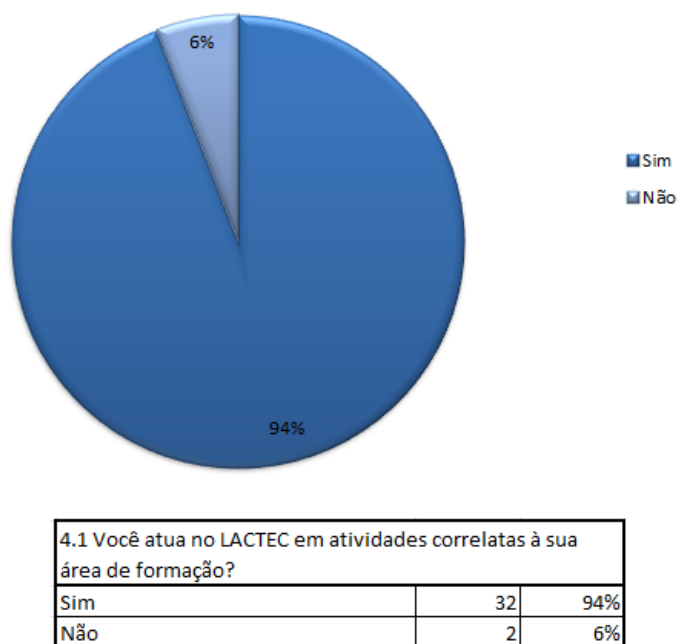


Figura 7: Gráfico e tabela referentes à pergunta 4.1 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Complementarmente, perguntou-se aos funcionários se eles atuam em atividades correlatas à sua área de trabalho. A grande maioria afirmou que atua em área correlata (32), correspondendo a 94% do total de entrevistados, e apenas 2 colaboradores afirmam que atuam em área diferente à de sua formação (6%).

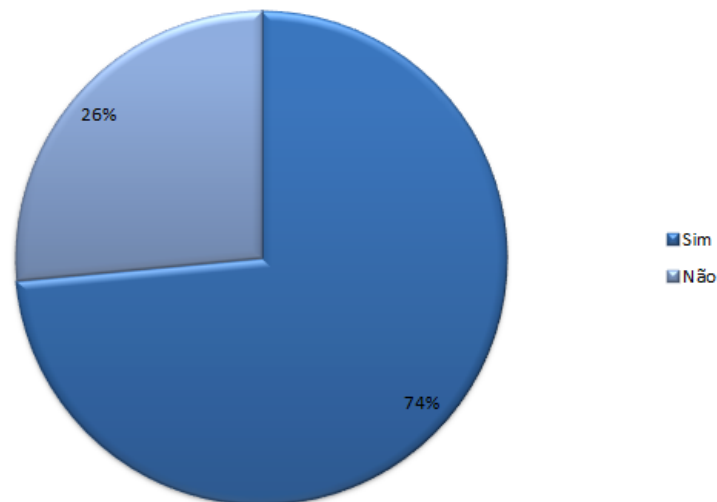
Essa resposta demonstra que, o conhecimento dos colaboradores, em sua maioria, está aplicado em área correspondente à formação do funcionário.

Com base nas respostas obtidas nesta primeira parte do questionário, relacionando os dados, é possível verificar que o perfil do colaborador que respondeu às questões propostas é composta por um público predominantemente masculino, com faixa etária entre 26 e 35 anos, que concluiu ou está por concluir/interrompida uma pós graduação, e que faz parte do corpo funcional do LACTEC há mais de 7 anos, ou seja, que enfrentou diversos modelos de gestão e diferentes experiências através do tempo.

A partir da quinta questão, o questionário torna-se mais específico e trata pontualmente dos assuntos “Ativos intangíveis e Capital Intelectual”, e pretende

captar a percepção dos funcionários sobre a gestão do Capital Intelectual no Instituto.

5. Você tem conhecimento sobre o significado do termo “Capital Intelectual”?



5. Você tem conhecimento sobre o significado do termo “Capital Intelectual”?		
Sim	25	74%
Não	9	26%

Figura 8: Gráfico e tabela referentes à pergunta 5 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Com relação ao conhecimento sobre o significado do termo “Capital Intelectual”, 74% dos entrevistados (25) afirmaram ter conhecimento sobre o significado do termo, 26% (9) afirmaram não conhecer o significado do termo.

6. Você tem conhecimento sobre o significado do termo "Ativo Intangível"?

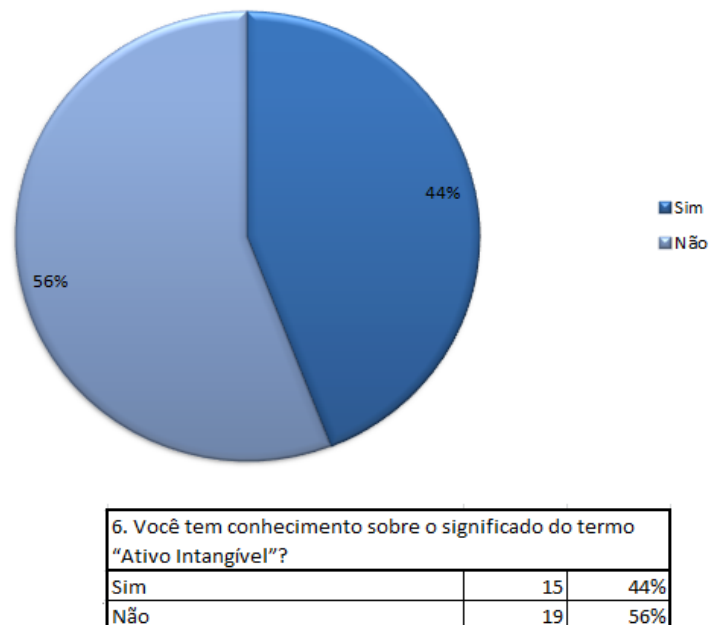


Figura 9: Gráfico e tabela referentes à pergunta 6 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Já em relação ao conhecimento do termo "Ativo Intangível", 56% (19) afirmaram não conhecer o termo e 44% (15) afirmaram ter conhecimento.

Diante do resultado obtido, seria necessário confirmar o entendimento dos termos, desta forma, seria necessário investigar se os respondentes saberiam, na prática, identificar o que são ativos intangíveis e capital intelectual. Assim, mais uma pergunta foi feita, a fim de esclarecer as respostas obtidas nas questões 05 e 06, direcionada aos que responderam a questão 06 positivamente.

6.1 Em caso de resposta afirmativa para a questão 6, você saberia identificar a divulgação de informações sobre ativos intangíveis ou capital intelectual, nos demonstrativos contábeis do LACTEC?

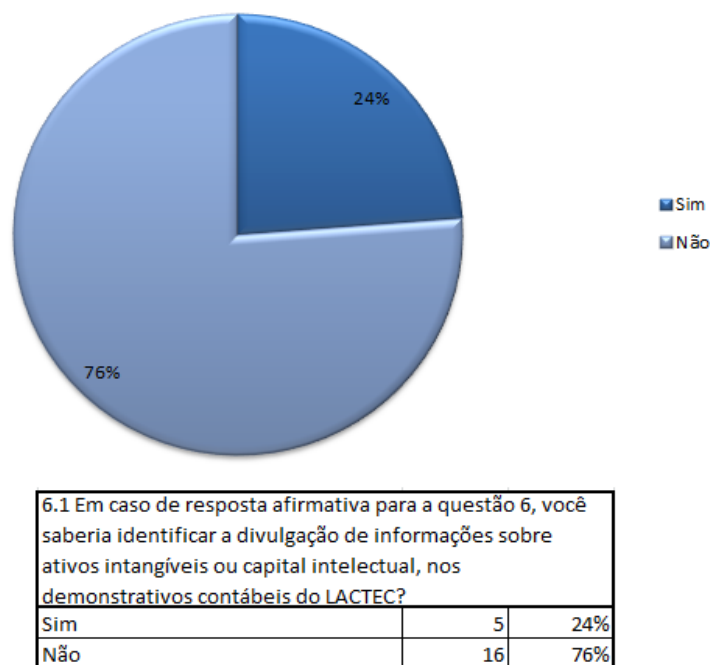


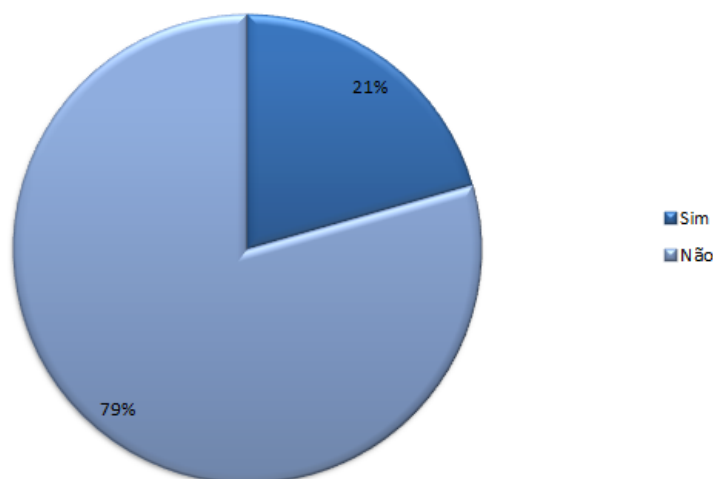
Figura 10: Gráfico e tabela referentes à pergunta 6.1 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Assim, foi questionado se o entrevistado saberia identificar os ativos intangíveis ou o capital intelectual nos documentos contábeis do LACTEC. Esta questão foi direcionada aos 15 entrevistados que responderam afirmativamente a questão de número 6, porém, como era uma questão aberta, 21 pessoas responderam. Destas, 76% (16) afirmaram não saber identificar a demonstração de ativos intangíveis ou capital intelectual nos demonstrativos contábeis do LACTEC, e 24% (5) afirmaram que saberiam.

As questões 5, 6 e 6.1 causaram, na época da aplicação, certa confusão sobre o entendimento dos termos. Nesta ocasião, dúvidas surgiram, e a autora foi procurada, alguns entrevistados informaram ter confundido “Capital Intelectual” com algo similar a “Conhecimento Aplicado”, e outros ligaram o termo a “Plano de Cargos e Salários”, conforme poderá ser observado nas próximas análises. Tendo em vista que os termos abordados são técnicos da área de contabilidade, era esperado que tal confusão fosse feita, e, o fato do desconhecimento do real significado dos termos, confirma, antecipadamente à pergunta efetiva sobre o tema (questão 7), não haver a

gestão do Capital Intelectual, uma vez que não são divulgadas informações sobre o tema.

7. Você identifica, no LACTEC, o gerenciamento do Capital Intelectual?



7. Você identifica, no LACTEC, o gerenciamento do Capital Intelectual?		
Sim	7	21%
Não	27	79%

Figura 11: Gráfico e tabela referentes à pergunta 7 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Na questão 7, efetivamente perguntado se o entrevistado percebia o gerenciamento do capital intelectual no LACTEC. 79% (27) dos entrevistados afirmam que não, enquanto 21% (7), afirmam que sim. Observando o gráfico, novamente se confirma a informação do contador, mostrando que o corpo funcional tem o entendimento de que não há gerenciamento do Capital Intelectual no LACTEC.

Neste ponto é importante lembrar que, apesar de ser uma ferramenta estratégica, a gestão do Capital Intelectual é uma ferramenta institucional, e, segundo os autores estudados, como Stewart (2002) e Antunes (2000), sua gestão deve ser disseminada institucionalmente, em todos os níveis da organização.

Aos 7 entrevistados que afirmaram identificar o gerenciamento do capital intelectual, foi solicitado a indicação de por que área, ou em que momento, eles

acreditavam ser feito o gerenciamento. Assim a questão 7.1 perguntava: “Em caso de resposta afirmativa para a questão 7, em que momento, ou por qual área?” As respostas foram as seguintes:

Entrevistado 01: “Na gestão das documentações dos projetos do DVTI através da ferramenta Sharepoint.”;

Entrevistado 02: “Através do plano de cargos e salários do RH. Entretanto, não acho que o mesmo funcione adequadamente.”;

Entrevistado 03: “Em depósitos de patentes.”;

Entrevistado 04: “As competências distintas são levadas em consideração somente durante a formação de equipes para os projetos.”;

Entrevistado 05: “Principalmente na pesquisa, o LACTEC tem a capacidade de reunir e operacionalizar diversas especialidades de conhecimento.”;

Entrevistado 06: “Na prospecção de novos projetos de pesquisa, apresentando o corpo funcional com as suas qualificações.”;

Entrevistado 07: “DVSE – SharePoint”.

Analisando as respostas, verificamos claramente a confusão entre “Capital Intelectual” e o plano de cargos e salários. Mas também é interessante observar que alguns colaboradores percebem a gestão do capital intelectual na formação de equipes para realização de projetos de pesquisa, depósito de patentes, bem como no sistema interno “Share Point”, que é uma ferramenta de gestão de documentação onde, entre outras coisas, a participação de cada pesquisador em determinado projeto é registrada, formando uma espécie de histórico do colaborador.

Apesar de equivocada, no ponto de vista técnico contábil, a percepção dos funcionários desses aspectos representa uma possível alternativa, para, em uma futura implantação, tanto de plano de cargos e salários, quanto da gestão de intangíveis, pois existem ferramentas já implantadas que detém informações para mensuração de conhecimento.

8. Você saberia mensurar o valor do seu conhecimento, agregado à sua atividade no LACTEC?

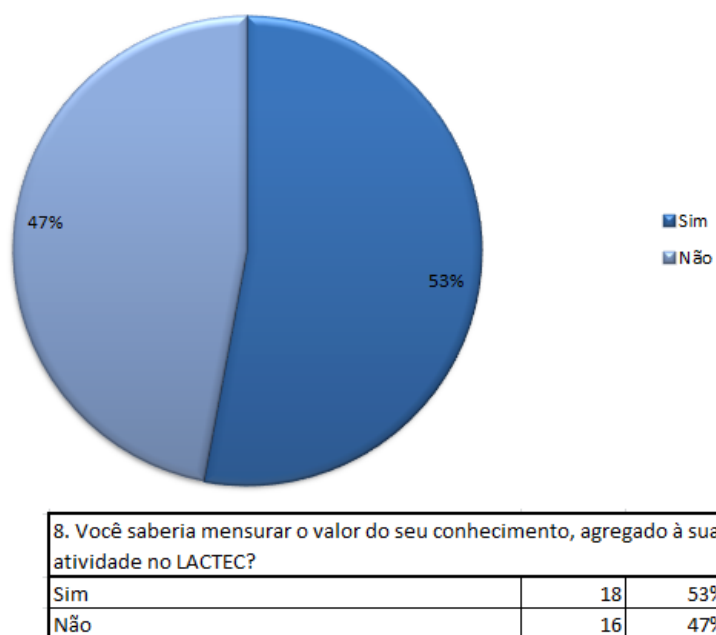


Figura 12: Gráfico e tabela referentes à pergunta 8 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

A análise do gráfico referente à pergunta 8 demonstra que 53% (18) dos entrevistados acredita saber mensurar seu conhecimento, enquanto 47% (16), acredita não saber.

Nesta questão, observa-se um equilíbrio, o que leva a crer que, apesar de acreditar que o LACTEC não mensura corretamente o valor do conhecimento de seus funcionários, os próprios funcionários reconhecem a dificuldade encontrada na mensuração do conhecimento.

9. Você acredita que o LACTEC mensura corretamente o valor do seu conhecimento, agregado à sua atividade no LACTEC?

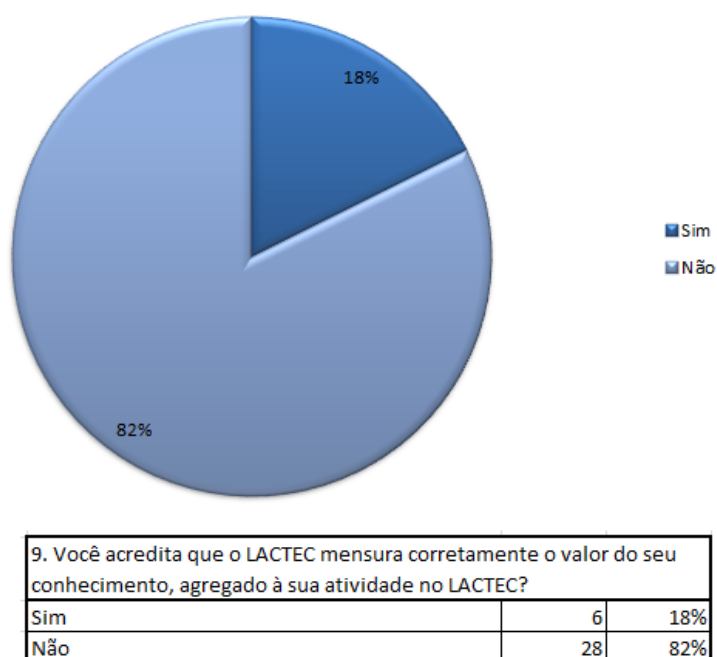


Figura 13: Gráfico e tabela referentes à pergunta 9 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Já o gráfico da pergunta 9, apresenta que 82% (28) acreditam que o LACTEC não mensura corretamente o valor do conhecimento de seu corpo funcional, enquanto 18% (6) afirmam que sim. Independente da resposta, foi solicitado que os entrevistados justificassem sua opinião, sendo a questão 9.1: “Com relação à questão 9, porque?”. Dentre as 22 respostas obtidas destacam-se algumas afirmações:

“O valor do conhecimento do corpo de funcionários é tratado de forma desigual.”

“Porque eu me sinto valorizada e reconhecida no meu trabalho.”

“Apesar de ser um dos principais ativos do Instituto, não é trivial mensurar nem gerir o conhecimento, por tratar-se ativo intangível.”

“Alguns funcionários atuam em cargos e com salários inferiores à sua formação, sem ter o seu potencial reconhecido.”

“Não existe uma política/modelo estabelecida pelo LACTEC para a mensuração do valor agregado de cada atividade desenvolvida.”

“Não há uma valorização dos conhecimentos, nem investimentos ou estímulos para que os funcionários adquiram esses conhecimentos.”

“Por que sinto-me valorizada na minha função.”

“Pois a valorização do conhecimento no instituto é muito pequena.”

Analisando o conteúdo das 22 respostas, de caráter qualitativo, termos similares “valorização do conhecimento” aparece em 19 delas, sendo que em 17, afirmando que não há valorização ou que é desigual. Tal resultado é preocupante, tendo em vista que a bibliografia estudada trata da valorização do conhecimento como vantagem estratégica nas organizações. Stewart (2002), Low e Kalafut (2003) e Sveiby (1998), são apenas alguns dos que citam que a riqueza das organizações concentra-se especificamente em valores humanos, como o conhecimento.

9.2 Com relação a questão 9, você acredita que a ação de mensurar corretamente o valor do seu conhecimento, agregado à sua atividade influencia a sua motivação no trabalho?

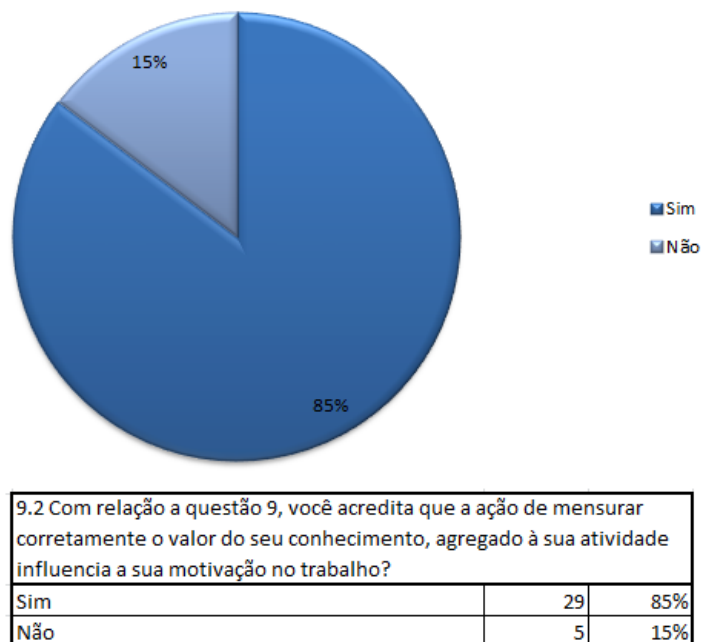


Figura 14: Gráfico e tabela referentes à pergunta 9.2 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

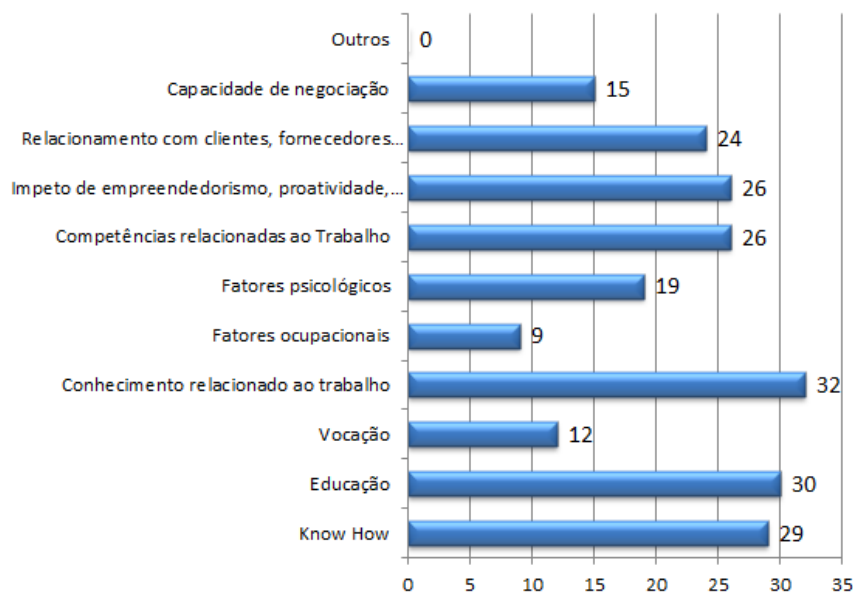
Em relação à influência da correta mensuração do valor do conhecimento na motivação do funcionário, 85% dos entrevistados (29) afirmam que sim, a motivação é influenciada pela mensuração do conhecimento, enquanto 15% (5), não acreditam que haja relação entre um fator e outro.

Este resultado confirma as afirmações de Bergamini (1997) e Gassala (1996), de que a motivação no trabalho é influenciada pelo meio, ou seja, pelas atitudes tomadas pelo empregador, inclusive em relação à valorização de aspectos pessoais, como o conhecimento.

A seguir, nas perguntas 10 e 11, buscou-se identificar, quais dos fatores integrantes do capital intelectual (conforme Pacheco (2005), ilustrado no quadro 1 deste estudo), os colaboradores do LACTEC consideram fundamentais na formação de valor como profissional.

As questões permitiam que o entrevistado marcasse mais de uma resposta, por este motivo, a somatória das porcentagens apresentadas é maior que 100%.

10. Quais aspectos humanos você acredita que são fundamentais na formação de seu valor como profissional:



10. Quais aspectos humanos você acredita que são fundamentais na formação de seu valor como profissional:		
Know How	29	13%
Educação	30	14%
Vocação	12	5%
Conhecimento relacionado ao trabalho	32	14%
Fatores ocupacionais	9	4%
Fatores psicológicos	19	9%
Competências relacionadas ao Trabalho	26	12%
Impeto de empreendedorismo, proatividade, inovatividade e mutabilidade	26	12%
Relacionamento com clientes, fornecedores ou interpessoais, em geral	24	11%
Capacidade de negociação	15	7%
Outros	0	0%

Figura 15: Gráfico e tabela referentes à pergunta 10 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Observando o gráfico, verifica-se que, entre os aspectos humanos, os colaboradores do LACTEC consultados acreditam que os mais importantes são: Conhecimento relacionado ao trabalho (14%), Educação (14%), Know how (13%), Competências relacionadas ao trabalho (12%), Ímpeto de empreendedorismo, proatividade, inovatividade e mutabilidade (12%), Demonstrando que os colaboradores acreditam que fatores ligados ao conhecimento em si são mais

fundamentais do que características relacionadas a capacidades psicológicas, de negociação ou de relacionamento, por exemplo.

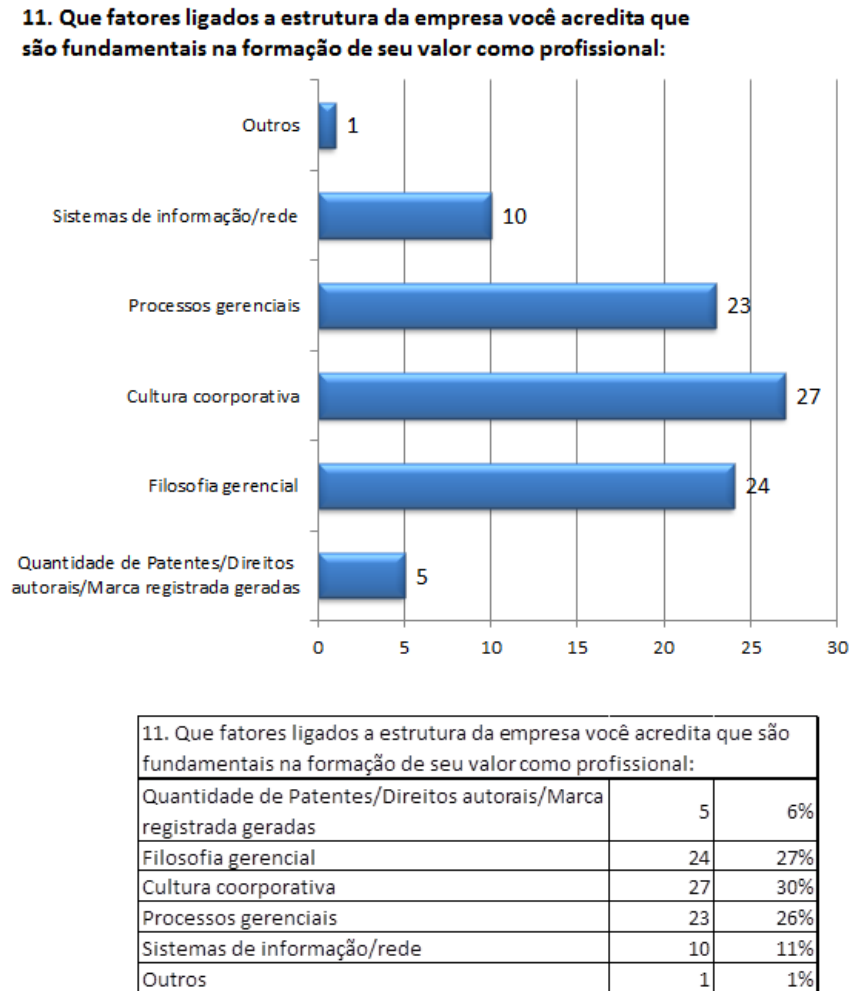


Figura 16: Gráfico e tabela referentes à pergunta 11 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

Quanto aos fatores ligados à estrutura da organização, verificando o gráfico, os colaboradores acreditam que os mais fundamentais são: Cultura corporativa (30%), Filosofia gerencial (27%) e Processos gerenciais (26%), demonstrando que, para a formação de valor como profissional, o papel gerencial é indispensável, conforme levantado por autores como Antunes (2000), Gassala (1996) e Campos (2001).

Finalmente, os entrevistados foram convidados a deixar sua opinião e contribuição sobre o tema “Capital Intelectual”, assim, com o objetivo de se obter

uma espécie de “*Brainstorm*”, e ter a percepção sobre o que os funcionários sugerem ao LACTEC como medidas para melhorar a abordagem do tema, internamente. XX entrevistados responderam pro-ativamente à questão, que não era obrigatória.

A questão, de caráter qualitativo possibilitou a obtenção de visões interessantes sobre o tema, após a análise do conteúdo das 16 respostas, uma lista com os termos mais citados foi criada, conforme podemos observar:

12. A título de contribuição sobre o tema "Capital Intelectual", quais atitudes você indicaria ao LACTEC, para que fosse realizado seu gerenciamento?*		
Mapeamento de conhecimento	6	35%
Conhecimento do Capital Intelectual	5	29%
Incentivos ao funcionário/Plano de cargos e salários efetivo	4	24%
Atualização periódica de dados	4	24%
Formalização de programa de capital Intelectual	3	18%
Valorização do Capital Humano	3	18%
Banco de dados de currículo	3	18%
Controle de produção técnica	3	18%
Banco de dados de competências individuais	3	18%
Atualização de sistemas de informação	2	12%
Disseminação interna de trabalhos desenvolvidos	2	12%
Benchmark em empresas de natureza similar	1	6%
Revisão de valores organizacionais	1	6%
Disseminação da importância do tema Capital Intelectual	1	6%

*A porcentagem obtida é referente ao total de 17 respostas obtidas.

Figura 17: Lista de termos mais citados na pergunta 12 do questionário aplicado. FONTE: A autora, 2013.

As respostas obtidas nesta questão confirmam novamente a necessidade de se haver um mapeamento do conhecimento dos colaboradores do LACTEC, para que seja possível conhecer seu capital intelectual.

É interessante observar que os colaboradores também acreditam que, com o devido mapeamento, atualização de dados e manutenção de banco de dados de currículos e competências pessoais, a definição de valor do conhecimento torna-se possível.

Através das contribuições recebidas, percebe-se inclusive, que há uma preocupação dos colaboradores sobre a qualidade da gestão de pessoas, e que há consciência de que é necessário desenvolver formas de melhorar o relacionamento

entre empresa e funcionário. Ainda foi citado que seria interessante buscar exemplos em outras empresas (*benchmark*), do mesmo ramo de atuação do LACTEC, objetivando utilizar modelos que realmente funcionem para a gestão do Capital Intelectual.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após aprofundar o estudo sobre capital intelectual, sua importância, a influência da relação entre gestão do capital intelectual e as dificuldades de implantação, formular, aplicar e analisar os questionários respondidos por colaboradores de diversas áreas do LACTEC, constata-se a importância, ou mesmo a necessidade, da valorização de aspectos pessoais, entre eles, o conhecimento, na formação de valor para uma organização. A partir desta constatação, pode-se observar que, ao haver uma formalização do capital intelectual e sua gestão, além de conhecer o valor de seu corpo funcional, a organização terá vantagens no que diz respeito a motivação e aproveitamento destes funcionários.

Ao comparar as informações oficiais, obtidas com o contador da empresa, com a opinião do corpo funcional, observa-se que são equivalentes, ou seja, não há gestão de intangíveis, e não é percebida a gestão de intangíveis. Ao analisar o conteúdo das respostas obtidas no questionário, ainda percebe-se que os colaboradores do LACTEC acreditam que seu conhecimento não é valorizado de maneira correta e, que, caso fosse, sentiram-se mais motivados em relação ao trabalho, confirmando a informação obtida na bibliografia pertinente. Dentre as sugestões dadas pelos funcionários, a repetição da afirmação de que o LACTEC deve investir em mapeamento de conhecimento e competências, demonstra que os funcionários entendem a necessidade de se formalizar a gestão do capital intelectual, sendo esta uma riqueza fundamental para o desempenho das organizações atuais, e confirmando a bibliografia, que cita que o conhecimento como fator imprescindível na formação do valor de uma empresa.

Desta forma, é possível concluir a presente pesquisa por meio do alcance dos objetivos específicos propostos:

a) Verificar a teoria sobre capital intelectual: Ao estudar a bibliografia, concluiu-se que embora ainda hoje existam muitas dúvidas e dificuldades na mensuração do conhecimento, este é um dos bens mais importantes que uma

organização pode possuir, o Capital Intelectual agrega valor estratégico às organizações, e inclusive, influencia na motivação dos funcionários.

b) Identificar a necessidade do gerenciamento de capital intelectual, no LACTEC: Através da pesquisa bibliográfica, identificou-se que, o gerenciamento do capital intelectual faz-se necessário em todas as organizações, atualmente. Em um Instituto de pesquisas, onde o conhecimento é a principal matéria prima, é ainda mais evidente tal necessidade, inclusive, é o que corrobora a opinião de seus funcionários.

c) Identificar a contribuição do gerenciamento de capital intelectual para a motivação dos funcionários do LACTEC: Por meio da pesquisa bibliográfica, fica claro que fatores de valorização de aspectos humanos são influenciadores da motivação para o trabalho, o que se confirma com a pesquisa realizada junto aos colaboradores do LACTEC, onde 95% dos entrevistados afirmam que sentiram-se mais motivados, caso seu conhecimento, relacionado ao trabalho fosse mensurado (e valorizado) corretamente.

d) Comparar os resultados obtidos com o referencial teórico: Para a análise dos dados, os resultados obtidos na pesquisa foram comparados à fundamentação teórica, e a comparação demonstrou que o cenário atual do LACTEC quanto ao gerenciamento do Capital Intelectual, pode causar certa insatisfação do corpo funcional, além de dificultar a comprovação de sua excelência em pesquisa. Pois, se não se conhece o capital intelectual da empresa, como pode-se dizer que ela é referencia de conhecimento?

É importante ressaltar que, enquanto característica humana, o conhecimento é de propriedade do indivíduo. Essa também é uma das grandes dificuldades quando se fala em Capital Intelectual, mas deve estar claro, para a organização e para o colaborador é que, enquanto parte da equipe, seu conhecimento agregado à atividade gera sim valor para a empresa.

Para que seja possível obter resultados mais aprofundados sobre um o gerenciamento do Capital Intelectual no LACTEC, é possível sugerir um estudo futuro sobre a implantação formal de um processo de mensuração do

conhecimento, que envolva diretamente o mapeamento de conhecimento e competências e criação e manutenção de um banco de dados, onde seja registrado o histórico de cada colaborador, a fim de alimentar um sistema, e possibilitar a gestão do Capital Intelectual.

Como base de pesquisa para o LACTEC, o presente estudo fica a disposição para consulta e auxílio na realização de futuros projetos de gerenciamento de ativos intangíveis, principalmente Capital Intelectual. Cientes da dificuldade em tratar de ativos intangíveis, sugere-se o estudo de modelos e experiências vividas por outras empresas, do mesmo ramo de atuação que o LACTEC.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, M. T. P.. **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.

ARNOSTI, J.C.M; NEUMANN, R. A. **Capital Intelectual: um novo paradigma contábil?** A era do conhecimento agregando valor. Anais da XXIV Conferencia Interamericana de Contabilidade. Punta Del Este, Uruguai, 2001.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som:** um manual prático. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CAMPOS, Vicente Falconi. **O Valor dos Recursos Humanos na Era do Conhecimento**. Belo Horizonte: Editora de Desenvolvimento Gerencial, 2001.

CASSAPO, F. M.. **Economia do Conhecimento e Competitividade no Século XXI**. O empresário. Revista da Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Novo Hamburgo. Ano 8 n. 36, Jan/ Fev, 2004, p. 23.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, E. J. et.al. **A Vantagem Competitiva das Organizações**. O empresário. Revista da Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Novo Hamburgo. Ano 8 n. 36, Jan/ Fev, 2004, p. 4-8.

DUFFY, D.. **Uma ideia capital**. HSM Management, São Paulo, n. 22, Setembro/outubro, 2000.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento Empresarial:** como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 4. ed. Tradução de Lenke Peres Rio de Janeiro: Campus, 1998.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital Intelectual**: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos. São Paulo: Makron Books Brasil, 1998.

FRAIZ, Roberta Maria Martinez. **INFORMAÇÕES LACTEC**. [mensagem pessoal] Mensagem recebida por: <PAULA NEGRELI CARDOSO>. em: 13 mar. 2013.

GASALLA, José Maria. **Fábrica de talentos**: Técnicas para dirigir e desenvolver pessoas. São Paulo: Editora Gente, 1996.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

HISTÓRICO DO LACTEC. Disponível em: <<http://www.lactec.org.br>>. Acesso em: 15/02/2013.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Conhecimento, ciência, metodologias científicas e contabilidade**. Revista Brasileira de Contabilidade. n. 110, p. 60-63, mar./abr. 1998.

LOW, J.; KALAFUT, P. C. **Vantagem Invisível**: como os intangíveis conduzem o desempenho da empresa. Porto Alegre: Bookman, 2003.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

MALAVSKI, O. S.; LIMA, E. P.; COSTA, S. E. G. **Modelo para a mensuração do capital intelectual: uma abordagem fundamentada em recursos**. Produção, v. 20, n. 3, jul./set. 2010, p. 439-454. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132010005000050>>. Acesso em 27/02/2013>.

ORIENTAÇÃO PARA NORMALIZAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS. Disponível em <<http://www.portal.ufpr.br/normalizacao>>. Acesso em 01/03/2013

PACHECO, Vicente. **A Contabilidade de Recursos Humanos e o Capital Intelectual das Organizações**. Curitiba: Conselho Regional de Contabilidade, 2002.

PACHECO, Vicente. **Mensuração e Divulgação do Capital Intelectual nas Demonstrações Contábeis: Teoria e Empiria.** Curitiba: Conselho Regional de Contabilidade, 2005.

RANCHUKA, Celso. **INFORMAÇÕES LACTEC - SOBRE CAPITAL INTELECTUAL.** [mensagem pessoal] Mensagem recebida por: <PAULA NEGRELI CARDOSO>. em: 08 abr. 2013.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos. **Avaliação de Ativos Intangíveis.** São Paulo: Atlas, 2002.

STEWART, T. A.. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas.** Tradução Ana Beatriz Rodrigues e Priscilla Martins Celeste. 10 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

STRAIOTO, Dilza M.G.T. **A contabilidade e os ativos que agregam vantagens superiores e sustentáveis de competitividade-capital intelectual.** Revista Brasileira de Contabilidade, n.124, p.33-41, jul-ago 2000.

SVEIBY, Karl. E. **A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento.** Tradução: Luiz Euclides Trindade Frazão Filho. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TERRA, José Claudio Cyruneu. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial.** São Paulo: Negócio Editora, 2000.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – QUESTIONARIO.....	55
APÊNDICE 2 – AUTORIZAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DO NOME EMPRESARIAL.....	58

Questionário - A importância do gerenciamento do Capital Intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC

Prezado (a),

Com o objetivo de identificar a importância de uma gestão do Capital Intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC, convido a preencher este questionário, que servirá como base para elaboração de Monografia de conclusão de Especialização em Gestão de Negócios pelo Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Paraná.

Agradeço antecipadamente a disposição e contribuição.
Paula Negreli Cardoso.

***Obrigatório**

1. Idade *

- ☐ Entre 20 e 25 anos
- ☐ Entre 26 e 30 anos
- ☐ Entre 31 e 35 anos
- ☐ Entre 36 e 40 anos
- ☐ Entre 41 e 45 anos
- ☐ Entre 46 e 50 anos
- ☐ Entre 51 e 55 anos
- ☐ Mais de 55 anos

2. Sexo *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Escolaridade *

- ☐ Superior Incompleto/Cursando
- ☐ Superior Completo
- ☐ Pós graduação Incompleta/Cursando
- ☐ Pós graduação Completa
- ☐ Mestrado Incompleto/Cursando
- ☐ Mestre
- ☐ Doutorado Incompleto/Cursando
- ☐ Doutor
- ☐ Superior ao Doutorado

3.1 Qual a sua área de formação? *

4. Há quantos anos você faz parte do corpo funcional do LACTEC? *

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 ano e 2 anos
- ☐ Entre 2 anos e 3 anos
- ☐ Entre 3 anos e 4 anos
- ☐ Entre 4 anos e 5 anos
- ☐ Entre 5 anos e 6 anos
- ☐ Entre 6 anos e 7 anos
- ☐ Mais de 7 anos

Questionário - A importância do gerenciamento do Capital Intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC

4.1 Você atua no LACTEC em atividades correlatas à sua área de formação? *

- ☐ Sim
☐ Não

5. Você tem conhecimento sobre o significado do termo "Capital Intelectual"? *

- ☐ Sim
☐ Não

6. Você tem conhecimento sobre o significado do termo "Ativo Intangível"? *

- ☐ Sim
☐ Não

6.1 Em caso de resposta afirmativa para a questão 6, você saberia identificar a divulgação de informações sobre ativos intangíveis ou capital intelectual, nos demonstrativos contábeis do LACTEC?

- ☐ Sim
☐ Não

7. Você identifica, no LACTEC, o gerenciamento do Capital Intelectual? *

- ☐ Sim
☐ Não

7.1 Em caso de resposta afirmativa para a questão 7, em que momento, ou por qual área?

8. Você saberia mensurar o valor do seu conhecimento, agregado à sua atividade no LACTEC? *

- ☐ Sim
☐ Não

9. Você acredita que o LACTEC mensura corretamente o valor do seu conhecimento, agregado à sua atividade no LACTEC? *

- ☐ Sim
☐ Não

9.1 Com relação à questão 9, porque? *

Questionário - A importância do gerenciamento do Capital Intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC

9.2 Com relação a questão 9, você acredita que a ação de mensurar corretamente o valor do seu conhecimento, agregado à sua atividade influencia a sua motivação no trabalho? *

- ☐ Sim
☐ Não

10. Quais aspectos humanos você acredita que são fundamentais na formação de seu valor como profissional: *

Marque quantas opções forem necessárias

- ☐ Know How
☐ Educação
☐ Vocação
☐ Conhecimento relacionado ao trabalho
☐ Fatores ocupacionais
☐ Fatores psicológicos
☐ Competências relacionadas ao Trabalho
☐ Impeto de empreendedorismo, proatividade, inovatividade e mutabilidade
☐ Relacionamento com clientes, fornecedores ou interpessoais, em geral
☐ Capacidade de negociação
☐ Outro:


11. Que fatores ligados a estrutura da empresa você acredita que são fundamentais na formação de seu valor como profissional: *

Marque quantas opções forem necessárias

- ☐ Quantidade de Patentes/Direitos autorais/Marca registrada geradas
☐ Filosofia gerencial
☐ Cultura corporativa
☐ Processos gerenciais
☐ Sistemas de informação/rede
☐ Outro:

12. A título de contribuição sobre o tema "Capital Intelectual", quais atitudes você indicaria ao LACTEC, para que fosse realizado seu gerenciamento?

Nunca envie senhas em formulários do Google.

Powered by


Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.
[Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Termos Adicionais](#)



Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento

À
Universidade Federal do Paraná.
Setor de Ciências Sociais Aplicadas.
DECONT - Departamento de Contabilidade.
Pós-graduação em Contabilidade – Coordenação do curso de Especialização em Gestão de Negócios.

AUTORIZAÇÃO

Autorizamos por meio desta, a utilização do nome empresarial do **LACTEC – Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento**, para fins exclusivos de realização de Monografia de conclusão da Especialização em Gestão de Negócios, turma 2012, da aluna Paula Negreli Cardoso, sob o tema “**Estudo de caso: A importância do gerenciamento do Capital Intelectual no Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento – LACTEC**”, bem como a realização de pesquisas sobre o referido tema.

A presente autorização compreende, tão somente, a possibilidade do uso do nome e da realização de pesquisa para fins acadêmicos e de trabalhos científicos.

Curitiba, 08 de abril de 2013.

Omar Sabbag Filho
Diretor Superintendente

Luiz Fernando Vianna
Diretor Administrativo Financeiro

Mauricio Muller
Diretor de Operações Tecnológicas

Ney Augusto nascimento
Diretor de Desenvolvimento Tecnológico

